

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Tenaga pengajar merupakan sumber daya yang penting bagi dunia pendidikan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Namun, kurangnya mutu pendidikan nasional di Indonesia seperti ditunjukkan dalam berbagai data survai, tidak bisa dilepaskan dari rendahnya mutu guru karena guru mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Di tengah-tengah kurangnya minat generasi-generasi muda yang berkualitas untuk menjadi guru disebabkan salah satunya adalah minimnya jaminan kesejahteraan guru seiring dengan perubahan dalam era globalisasi.

Di tengah-tengah keprihatinan terhadap kurangnya mutu, prestasi dan status guru, Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14/2005 diluncurkan dengan suatu itikad baik untuk mengatur dan memberikan jaminan terhadap perlindungan, kesejahteraan, dan profesionalisme guru. Berbagai tanggapan atas RUU guru dan kode etik guru sudah muncul. Hal ini merupakan indikasi positif

mengenai kepedulian masyarakat atas berbagai persoalan yang terkait dengan profesi guru dan pendidikan di Indonesia.

Satu permasalahan fundamental dalam sistem pendidikan nasional adalah *dehumanisasi* pendidikan. Seharusnya, pendidikan menghormati dan menghargai martabat manusia beserta segala hak asasinya. Peserta didik seharusnya tumbuh dalam kemanusiaannya sebagai subyek melalui proses pendidikan. Akan tetapi, yang sedang terjadi justru sebaliknya. Ada beberapa contoh dalam praktik-praktik di sekolah yang menunjukkan betapa peserta didik sudah diperlakukan sebagai obyek demi kepentingan ideologi, politik, industri, dan bisnis.

Banyak persoalan guru sebagaimana kecil dari realitas *dehumanisasi* yang dihadapi guru dan sudah sangat lama disorot masyarakat dengan gaji dan tunjangan yang sangat tidak memadai, guru menjadi terlalu sibuk dengan upaya mencari penghasilan tambahan sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik diabaikan atau tidak dilakukan dengan sepenuh hati.

Terseret dalam upaya mencari penghasilan tambahan ini, sebagian malah melakukan pelanggaran etika sebagai pendidik dengan memberikan les privat bagi peserta didik dan bahkan membocorkan soal-soal ulangannya sendiri, ikut menjual buku-buku ajar dari penerbit yang memberikan komisi paling memuaskan, atau ikut terlibat sebagai saksi yang menutup mulut atas beberapa tindakan manipulasi dan korupsi oleh birokrasi pendidikan atau pengelola sekolah.

Selanjutnya, prestasi kerja guru dapat ditingkatkan dengan memenuhi kesejahteraan guru, melalui promosi jabatan dan peningkatan pendapatan serta pemberian kompensasi yang memadai terhadap guru. Dalam konteks ini, dibutuhkan *political will* dari pemerintah untuk segera menaikkan anggaran pendidikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Pendidikan yang menyebutkan bahwa anggaran Pendidikan Nasional adalah 20% dari Anggaran Belanja Negara.

Dikotomi pekerjaan dan panggilan undang-undang guru dan dosen nomor 14/2005 mungkin disusun dengan suatu itikad baik untuk memberikan perlindungan hukum bagi guru dan profesi keguruan. Ada yang memosisikan guru sebagai pekerja budaya (*cultural worker*) yang harus mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak personal dan profesionalnya. Memang selama ini guru seringkali diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pemerintah maupun sebagian pengelola sekolah swasta.

Sebagai pekerja, guru berhak mendapatkan kebebasan akademis dan berserikat, rasa aman dan jaminan keselamatan, cuti, tunjangan kesehatan, dan gaji yang layak seperti diatur dalam RUU Pasal 8 sampai dengan Pasal 12. Guru juga berhak mendapatkan prosedur pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang layak (pasal 13 sampai dengan pasal 16), serta Pembinaan dan Pengembangan (pasal 20 dan 21). Karena Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dianggap tidak memuat ketentuan yang mengatur guru.¹

Dengan adanya UU Guru tersebut diharapkan bisa memberikan perlindungan hukum agar guru tidak lagi di-PHK secara sepihak, dieksploitasi

¹ DEPKUMHAM RI, *Buku Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional 14/2005 UU. No. 20 tahun 2003*, Jakarta, 2007, h. 56-61

waktu dan tenaganya dengan upah yang sangat tidak memadai, serta tidak diberikan kesempatan untuk berkembang sebagai seorang profesional. Namun, pada sisi lain, guru bukan buruh. Menjadi guru (sejati) merupakan panggilan hati. Bagi seorang guru sejati, tugas utamanya adalah membantu anak didik berkembang menjadi manusia yang lebih utuh.

Sardiman berpendapat bahwa Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Menurut Sardiman, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.²

Masih rendahnya tingkat profesionalisme guru saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain: penghasilan yang diperoleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarganya secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan koran, internet tidak tersedia. Bahkan, untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya.

Di samping itu, kurangnya minat guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan tingkat profesionalisme sebab bertambah atau tidaknya

² Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar Edisi pertama* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2000), h. 123

pengetahuan serta kemampuan dalam melaksanakan tugas rutin tidak berpengaruh terhadap pendapatan yang diperolehnya. Kalaupun ada, hal itu tidak seimbang dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah kualitas prestasi kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah rendahnya kompensasi bagi guru seperti kebijakan pemerintah daerah yang tidak memberikan kesejahteraan yang memadai terhadap guru, perhatian dari pimpinan, dukungan, penghargaan, dan rasa adil.

Susilo Martoyo mengatakan bahwa:

Pemberian kompensasi pada guru/pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para guru/pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para guru/pegawai dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.³

Oleh karena itu, yang harus diperhatikan pemerintah/para pimpinan lembaga adalah memberikan kompensasi tepat pada waktunya sehingga hal ini akan mendorong mereka untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan lembaga, karena kompensasi yang tidak tepat waktu akan mempengaruhi aktifitasnya dan mereka harus memikirkan pekerjaan sampingan sebagai tambahan kebutuhan dan tidak terfokus pada peningkatan prestasi maupun kualitas pendidikan.

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 100

Uraian di atas sesuai dengan kondisi yang terjadi pada SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu, berdasarkan hasil pra dengan penelitian, menunjukkan bahwa prestasi kerja guru di sekolah tersebut belum maksimal, hal ini dapat dilihat adanya beberapa orang guru yang belum menyediakan perangkat pembelajaran saat mengajar, belum disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan malas dalam mengajar (observasi 18 Juni 2016). Observasi tersebut di dukung dengan hasil wawancara dengan guru yang mengatakan bahwa “disini ada beberapa guru pada saat mengajar belum membuat RPP, Nanti kalau datang pengawas baru pada kelabakan membuat perangkat pembelajaran dan itu pun asal jadi”.⁴

Salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya prestasi kerja guru di atas adalah karena pemberian kompensasi yang diberikan bagi guru belum memadai, sehingga guru tidak hanya terfokus pada pelaksanaan tugas mengajarnya tetapi masih mencari pekerjaan untuk tambahan nafkah diluar gaji pokok keguruannya.

Berdasarkan segala uraian tersebut di atas, maka penelitian yang diberi judul *"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara"*, menjadi urgen untuk segera dilakukan.

⁴Muhtar, guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu, “Wawancara” 19 Juli 2016

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis menganggap perlu membatasi pokok-pokok permasalahan penelitian ini yaitu :

1. Pemberian Kompensasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara.
2. Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas, masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara ?
2. Bagaimana prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara ?
3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara ?

E. Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan bahwasanya penelitian ini dapat berdaya guna sebagai:

1. Salah satu bahan informasi bagi para elemen pendidikan bahwa pemberian kompensasi memiliki dampak yang sangat besar bagi prestasi kerja guru, sehingga para pemimpin lembaga pendidikan dan pemerintah harus memperhatikan keefektifan dan kesejahteraan para guru.
2. Memberi masukan kepada sekolah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru.
3. Bagi IAIN Kendari sebagai referensi ilmiah dan bahan kepustakaan.
4. Bahan informasi dan perbandingan bagi mahasiswa pada penelitian berikutnya.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian.⁵ Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah “ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara.”

⁵ I Gusti Ngurah Agung, *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 47

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan operasional untuk menghindari timbulnya salah pengertian dan kekeliruan persepsi terhadap penelitian secara keseluruhan. Maka peneliti mengemukakan definisi operasional dari dua variabel penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kompensasi langsung berupa gaji, upah, THR, uang lembur, insentif/bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung antara lain promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, mutasi, dan rekreasi/liburan.
2. Prestasi kerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan teknis konseptual, dan hubungan interpersonal. Kemampuan teknis (kemampuan menggunakan pengetahuan, metode mengajar, terampil menggunakan media dan mempunyai pengalaman kerja), kemampuan konseptual (kemampuan untuk memahami tugas, fungsi, serta tanggungjawabnya sebagai guru), kemampuan hubungan interpersonal (kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, dan memotivasi siswa).